

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ALLINE CECHINEL DAGOSTIM

**RELAÇÕES TRABALHISTAS: AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA
DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NAS EMPRESAS DO SUL DE
SANTA CATARINA**

CRICIÚMA

2020

ALLINE CECHINEL DAGOSTIM

**RELAÇÕES TRABALHISTAS: AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA
DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NAS EMPRESAS DO SUL DE
SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
para obtenção do grau de Bacharela no curso de
Ciências Contábeis da Universidade do Extremo
Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof^a. Esp. Vanessa Mendes da
Agostin Resende

CRICIÚMA

2020

ALLINE CECHINEL DAGOSTIM

**RELAÇÕES TRABALHISTAS: AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA
DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NAS EMPRESAS DO SUL DE
SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharela, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária.

Criciúma, 30 de julho de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Vanessa Mendes Da Agostin Resende – Especialista – (UNESC) - Orientador

Prof. Leonel Luiz Pereira - Mestre - (UNESC)

Prof. Manoel Vilsonei Menegali - Especialista - (UNESC)

**Dedico este trabalho aos meus pais, que
sempre me apoiaram e sempre estiveram ao
meu lado, em todos os momentos.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por todas as oportunidades e por ter chegado até aqui, sem Ele nada disso seria possível.

Agradeço também à minha família, por todo o apoio e compreensão, e por me ajudarem em cada etapa da minha vida.

A todos os meus professores, por todo o aprendizado e parceria, em especial à minha orientadora Vanessa, por ter encarado este desafio junto comigo e por estar sempre à disposição quando precisei, mesmo que à distância.

E por fim, agradeço às minhas amigas que desde o início estiveram comigo. Obrigada Adrieli, Ana Laura, Beatriz, Lyandra e Pauline, vocês são incríveis. E à minha melhor amiga Ana Paula, que sempre me entendeu quando eu dizia que não podia sair, porque precisava estudar ou fazer o TCC.

“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo.”

Martin Luther King

RELAÇÕES TRABALHISTAS: AS CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NAS EMPRESAS DO SUL DE SANTA CATARINA

Aline Cechinel Dagostim¹

Vanessa Mendes Da Agostin Resende²

RESUMO: O novo coronavírus se propagou pelo mundo infectando milhões de pessoas. Para parar com a disseminação, as pessoas tiveram que adotar medidas de isolamento social, e com isso, muitos estabelecimentos tiveram que reduzir o número de funcionários operantes ou interromperem totalmente as atividades temporariamente, para evitar a propagação e o contágio. Neste contexto a pesquisa tem por objetivo geral conhecer quais foram as consequências do coronavírus nas relações trabalhistas nas empresas do sul de Santa Catarina. Para alcance do objetivo geral, utilizou-se uma pesquisa com abordagem qualitativa. Quanto aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como descritiva e utilizou-se um questionário como instrumento para obtenção de dados. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos e estratégicos, a pesquisa é considerada como bibliográfica e caracterizada como levantamento de dados. A análise foi realizada com 28 empresas catarinenses e demonstrou os reflexos causados pela pandemia do coronavírus, evidenciando que a maioria das empresas teve impactos negativos em seu faturamento, e teve que recorrer à adoção de medidas emergências, liberadas pelo governo brasileiro, para preservar o emprego de seus colaboradores. Assim, o estudo demonstrou que as empresas estão em busca de alternativas para continuar exercendo suas atividades e manter seus colaboradores ativos, para que a longo prazo tudo possa voltar à normalidade, entretanto, com o faturamento sendo prejudicado diretamente com toda esta situação, se torna difícil ter garantias em meio a tantas incertezas.

PALAVRAS – CHAVE: eSocial, Pandemia, Legislação, Empregos, CLT.

AREA TEMÁTICA: Tema 05 – Contabilidade Tributária

1 INTRODUÇÃO

Com a rápida evolução das tecnologias, todos os cidadãos, de certa forma, tiveram que se adaptar e passaram a conviver com um mundo cada vez mais tecnológico, inclusive para o setor público. Assim, o governo digital veio com o objetivo de modernização da administração pública brasileira, principalmente para proporcionar aos brasileiros melhor acesso à informação, maior transparência nos dados e a redução da burocracia (BRASIL, 2006; BRASIL, 2018a).

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Especialista, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



A contabilidade também passou pela modernização da era digital, hoje o processamento das informações é praticamente todo informatizado, o que facilita às empresas a prestarem suas informações ao governo (BORGES; MIRANDA, 2009).

E para que seja possível essa prestação de informações, bem como a rapidez e eficiência na transmissão, o governo, já adentrando a era digital, cria o SPED – Sistema Público de Escrituração Digital (SEBOLD *et al*, 2012).

O SPED vem com o intuito de uniformizar as obrigações acessórias e integralizar os entes federais, estaduais e municipais, de modo que haja uma única transmissão de informações e esta seja compartilhada com todos, melhorando a qualidade da informação (BRASIL, 2018b).

E no que diz respeito às informações trabalhistas, foi criado, como subprojeto do SPED, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, conhecido como eSocial (BRASIL, 2018b). Trata-se de um informativo pelo qual o Governo passará a receber as informações relativas aos trabalhadores de forma unificada (BRASIL, 2017).

Será por intermédio dele que os contribuintes obrigados à prestação de informações, enviarão os dados para a apuração das contribuições previdenciárias e de Terceiros que incidem sobre a folha de pagamento ou sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas dos trabalhadores contratados (BRASIL, 2017).

Para o cumprimento desta nova obrigação acessória, as empresas enquadradas ao envio das informações para o eSocial foram divididas em 6 grupos (1º grupo: Empresas com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00; 2º grupo: Empresas com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00; 3º Grupo: Empresas do Simples Nacional, Empregador pessoa Física, Produtor Rural PF e Entidades Sem Fins Lucrativos; 4º Grupo: Entes públicos de âmbito federal e organizações internacionais; 5º Grupo: Entes públicos de âmbito estadual e Distrito Federal; 6º Grupo: Entes públicos de âmbito municipal, comissões polinacionais e consórcios públicos), e deverão realizar o envio gradativo das informações conforme o cronograma disponibilizado e suas fases correspondentes. Ao total, o projeto eSocial contará com 6 fases (BRASIL, 2017; BRASIL, 2019).

As informações são enviadas via *webservice*, o que induz ao contribuinte possuir um *software* de serviços *web* para a comunicação com o Portal do eSocial, assim como um certificado digital para assinatura eletrônica dos eventos (FIESP, 2013).

Contudo, no ano de 2020 houve a pandemia do coronavírus, cujos impactos na saúde também influenciaram os trabalhadores, pois como medida principal para prevenção da contaminação estava o distanciamento social, ocasionando em muitas empresas a suspensão temporária das atividades ou redução do quadro de funcionários em 50% (cinquenta por cento), para que pudessem obedecer a legislação e evitar a aglomeração de pessoas (BRASIL, 2020a).

E foi pensando nos trabalhadores brasileiros, para evitar a contaminação pelo novo vírus, que o governo federal publicou a medida provisória nº 927 e a medida provisória nº 936, ambas com medidas a serem adotadas pelas empresas para assegurar o emprego dos trabalhadores e evitar que fiquem adoecidos pelo coronavírus (BRASIL, 2020b; BRASIL, 2020c).

Assim, as empresas que optaram pelas medidas alternativas, seja a suspensão de contratos de trabalho e/ou a redução da carga horária e do salário dos empregados, tiveram que fazer a comunicação ao governo e registrar a adoção

dessas medidas, assim, estas informações foram enviadas por meio do eSocial (BRASIL, 2020b; BRASIL, 2020c).

Neste contexto, surge a seguinte questão problema: Quais os reflexos da pandemia do coronavírus nas empresas do sul de Santa Catarina? O objetivo geral da pesquisa será conhecer quais foram as consequências do coronavírus nas empresas do sul de Santa Catarina. Para atingir este objetivo geral, elencam-se os seguintes objetivos específicos: (1) Descrever em ordem cronológica as legislações referentes a pandemia do coronavírus; (2) Conhecer as medidas alternativas que podem ser adotadas pelas empresas; e (3) Verificar os reflexos nas empresas do sul de Santa Catarina.

Por ser um assunto recente e com muitas incertezas, a presente pesquisa se justifica buscando entender como a pandemia do coronavírus impactou nas empresas e consequentemente na economia, atingindo principalmente os trabalhadores. Além disso, como a tecnologia ajudou as empresas no momento em que o distanciamento social se tornou extremamente necessário, e como que os projetos digitais do governo, como por exemplo o eSocial, foi necessário para o envio e para o registro imediato de informações.

Para definir a importância de se estudar este tema, do ponto de vista teórico, este trabalho servirá para consultas futuras, pois levando em consideração que este momento ficará na história, é importante que haja o registro histórico e cronológico dos acontecimentos.

Do ponto de vista prático, este estudo mostrará os impactos nas empresas do sul de Santa Catarina ocasionados pela pandemia do coronavírus.

Como uma contribuição para a sociedade, organizações, acadêmicos e demais interessados no assunto, este trabalho traz na sua fundamentação teórica a ordem cronológica dos acontecimentos, além de dados reais sobre os impactos dessa pandemia, verificados com empresas que enfrentam esta situação, podendo ser utilizados futuramente para outros estudos, para uma comparação de cenário, quando a pandemia chegar ao fim.

Este estudo está estruturado em cinco seções: Primeiramente se tem a parte introdutória, que contextualiza o tema e define os objetivos da pesquisa; na sequência a segunda seção, onde demonstra o embasamento teórico sobre o assunto; após os procedimentos metodológicos aplicados; a quarta seção verifica os resultados obtidos com a pesquisa; e por fim a última seção encerra o artigo trazendo as considerações finais obtidas pelo autor e as sugestões para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção será abordado o progresso da contabilidade na era digital, a implantação do Programa SPED e seus subprojetos, as Rotinas Trabalhistas e suas obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e as legislações de âmbito federal e estadual referentes a pandemia do coronavírus, que influenciaram as relações trabalhistas. Ao final da seção, serão destacados os estudos correlatos relativos ao tema abordado.

2.1 CONTABILIDADE NA ERA DIGITAL

Como resultado de uma nova forma de governo, o uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) trouxe maior agilidade e comodidade no acesso aos

serviços privados e governamentais, como também o aprimoramento dos serviços e das informações prestadas, caracterizando o Governo Eletrônico (e-Gov),

O e-Gov foi criado em 2002 para melhorar a qualidade da informação pública e do serviço prestado por meios eletrônicos, porém, com a rápida evolução das tecnologias e todas as suas mudanças, o governo eletrônico foi substituído pelo governo digital (BRASIL, 2006; BRASIL, 2018a).

O governo digital foi criado com o principal objetivo de modernizar a administração brasileira por meio da Tecnologia da informação (TI), utilizando os dados disponíveis para facilitar o acesso do cidadão às informações, além de proporcionar a transparência e reduzir a burocracia. Foi implantado após a criação do Decreto nº 8.414 de 2015, onde instituiu o Programa bem mais simples Brasil, que visa maior agilidade e simplificação aos serviços e informações públicas, e principalmente a prestação de serviços por meio eletrônico, visando o incentivo na participação dos cidadãos no que se refere ao processo de tomada de decisão, e também em tornar o governo mais transparente, responsável e eficaz conforme os objetivos da Estratégia de Governança Digital (EGD) (BRASIL, 2018a).

A EGD para o período de 2020 a 2022 foi instituída pelo Decreto nº 10.332 de 2020 e é por meio dela que se busca um governo mais centrado, integrado, inteligente, confiável, eficiente, transparente e aberto, visando aos cidadãos serviços mais simples, acessíveis e a um custo menor (BRASIL, 2020d).

Assim como o governo, a contabilidade também evoluiu e tornou-se mais digital. Esta evolução mostra que esta ciência é tão antiga quanto à própria história da civilização. Ocorre que, com o surgimento das primeiras administrações particulares havia a necessidade de controlar as finanças, e este controle não poderia ser feito sem o seu devido registro, e é nessa prática de registros que está presente a contabilidade (BORGES; MIRANDA, 2009).

Conforme Borges e Miranda (2009), com o passar dos anos, a contabilidade foi avançando, e segundo o historiador italiano Federigo Melis (1950), a história dessa ciência subdivide-se em quatro períodos, conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Períodos da contabilidade

Período	Acontecimento
1º Período	História Antiga (Contabilidade empírica) - cerca de 8.000 anos atrás até 1202.
2º Período	História Média (Sistematização da Contabilidade) - 1202 até 1494.
3º Período	História Moderna (Literatura da Contabilidade) - 1494 a 1840.
4º Período	História Contemporânea ou Científica da Contabilidade - 1840 até os dias atuais.

Fonte: Elaborado pela autora, conforme Borges e Miranda (2009).

Após essa longa trajetória, hoje, a contabilidade moderna é feita utilizando principalmente a tecnologia da informação, alterando a forma de processar as informações e com o cuidado de conferir os lançamentos realizados, utilizando a *expertise*, o conhecimento e a capacidade profissional. Ou seja, a essência da contabilidade não foi alterada com o decorrer dos tempos, a contabilização dos fatos continua sendo realizada da mesma forma, o que mudou foi apenas a forma de processamento das informações, sendo que hoje, as empresas e os profissionais estão cada vez mais dependentes da Tecnologia (BORGES; MIRANDA, 2009).

Com toda essa evolução da contabilidade e partindo do preceito tecnológico, o governo brasileiro, utilizando da experiência de Governos Eletrônicos em outros países, tais como México, Chile e Espanha, e adentrando na Era Digital, cria um dos

mais conhecidos programas influenciados pela Era Digital da contabilidade, o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) (SEBOLD *et al*, 2012).

2.2 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL

O SPED foi instituído pelo Decreto nº 6.022 de 2007 e faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) (BRASIL, 2018b).

É um avanço tecnológico e informatizado da relação entre os contribuintes e o fisco, e consiste em uma moderna sistemática para a transmissão das obrigações acessórias, utilizando o certificado digital para assinatura eletrônica dos documentos digitais, garantindo a validade jurídica das informações (BRASIL, 2018b).

Possui como objetivo a integração entre o fisco Federal, Estadual e Municipal, mediante a padronização e o compartilhamento de informações, e a uniformização das obrigações acessórias para os contribuintes, de modo que haja uma única transmissão de obrigações acessórias, para os diferentes órgãos de fiscalização (BRASIL, 2018b).

Conforme Brasil (2018b), como benefícios do programa pode-se citar:

- A eliminação do papel, redução de custos e preservação ambiental, visto que o cumprimento das obrigações se dá por meios eletrônicos;
- Agilidade para acessar às informações;
- Fortalecimento do controle e da fiscalização das informações;
- Possibilidade de compartilhamento de informações entre os próprios contribuintes, por meio de um leiaute padrão;
- Melhoria na qualidade da informação e aperfeiçoamento no combate à sonegação;
- Cruzamento de dados.

Segundo Brasil, (2018b) o projeto é composto por 12 (doze) subprojetos que constituem toda a integração proposta pelo governo. Veja no Quadro 2 quais são eles:

Quadro 2 – Subprojetos do SPED

Conhecimento de Transporte eletrônico (CT-e);
Escrituração Contábil Digital (ECD);
Escrituração Contábil Fiscal (ECF);
Escrituração Fiscal Digital (EFD Contribuições);
Escrituração Fiscal Digital ICMS IPI (EFD ICMS IPI);
Escrituração Fiscal Digital Reinf (EFD Reinf);
e-Financeira
Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)
Manifesto de Documento Fiscal eletrônico – MDF-e
Nota Fiscal de Consumidor Eletrônica – NFC-e
Nota Fiscal Eletrônica – NF-e
Nota Fiscal de Serviço eletrônica – NFS-e

Fonte: Elaborado pela autora, conforme Brasil (2018b).

A maioria dos subprojetos citados já estão ativos ou estão sendo implantados gradativamente pelo governo. Estes por serem algo moderno e que necessita da utilização das tecnologias atuais, impactam diretamente na rotina do profissional contábil, que precisa buscar atualizações constantemente e qualificação pessoal para o cumprimento dessas obrigações (NETO, 2019).

2.2.1 - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)

O projeto eSocial é um dos subprojetos do programa SPED e será por meio desse novo informativo que os empregadores passarão a comunicar de forma unificada à Receita Federal, as informações sobre os seus trabalhadores, como por exemplo, os vínculos empregatícios, os afastamentos, as folhas de pagamento, as contribuições previdenciárias, o FGTS, e entre outras (BRASIL, 2017).

A transmissão das informações até o banco de dados do eSocial se dará de forma eletrônica, utilizando a tecnologia para facilitar o envio e o recebimento dos dados. Isso simplificará a prestação das informações e é uma forma de reduzir a burocracia para as empresas (BRASIL, 2017).

Conforme Brasil (2017), este projeto substituirá gradativamente 15 (quinze) obrigações conhecidas atualmente, são elas: Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP); Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT (CAGED); Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); Livro de Registro de Empregados (LRE); Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); Comunicação de Dispensa (CD); Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP); Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF); Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF); Quadro de Horário de Trabalho (QHT); Manual Normativo de Arquivos Digitais (MANAD); Folha de Pagamento; Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) e Guia da Previdência Social (GPS).

2.3 OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E AS ROTINAS TRABALHISTAS

Toda empresa tem o dever de cumprir suas obrigações tributárias para ficar em dia junto à Receita Federal. Existem dois tipos de obrigações tributárias definidas pelo Código Tributário Nacional (CTN): a principal e a acessória (FENACON, 2018).

A obrigação principal é quando o contribuinte realiza o pagamento de um tributo. Já a obrigação acessória é um dever administrativo cujo objetivo é contribuir para a fiscalização e arrecadação de tributos (FENACON, 2018).

Em relação às rotinas trabalhistas, temos diversas obrigações acessórias que devem ser enviadas, por exemplo, RAIS, CAGED, SEFIP e agora o eSocial. São deveres das organizações, mas quem possui a responsabilidade de organizar e transmitir esses dados é o departamento pessoal (FENACON, 2018).

O departamento pessoal é de extrema importância para a organização e pode fazer parte da estrutura da empresa ou ser terceirizado por prestadoras de serviços contábeis, entretanto este é o setor responsável por realizar as atividades referentes a relação de trabalho, desde a sua contratação, elaboração da folha salarial, cálculo de férias, 13º salário, benefícios e até a sua rescisão (SANTOS, 2017).

Conforme consta no Decreto nº 3.048/1999, é obrigação da empresa preparar as folhas de pagamentos de todos os seus empregados, bem como realizar os lançamentos de forma discriminada em sua contabilidade. Além disso, também é obrigação da empresa prestar estas e outras informações aos órgãos competentes, como por exemplo, informar os dados cadastrais de seus funcionários, os fatos geradores de todas as contribuições previdenciárias e o montante das quantias descontadas, as contribuições por parte da empresa e entre outras (BRASIL, 1999).

Em 2020, com a chegada da pandemia do coronavírus, novas informações acessórias relativas aos empregados passam a fazer parte do rol de obrigações das empresas, contudo, somente para aquelas que optaram em aderir as medidas emergenciais ofertadas pelo governo, cujo objetivo maior é a manutenção do empregado e da renda (BRASIL, 2020e).

Assim, foi criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com medidas alternativas para que as empresas não precisassem demitir seus funcionários. Entretanto, se torna necessário o envio das informações ao sistema Empregador *Web*, para que cada colaborador tenha direito ao benefício (BRASIL, 2020e).

2.4 PANDEMIA CORONAVÍRUS - LEGISLAÇÕES E MUDANÇAS NA CONSTITUIÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS - CLT

O coronavírus (SARS-CoV-2) é uma família de vírus que causam infecções respiratórias. Existem há muitos anos no mundo, mas foi no dia 31 de dezembro de 2019, na China, que foi descoberto o novo agente do coronavírus, após a evidenciação de casos e a confirmação da Doença do Coronavírus (COVID-19) (BRASIL, 2020f).

Após a confirmação da descoberta do coronavírus na China, rapidamente o número de casos de pessoas infectadas aumentou no decorrer dos dias no país, e em pouco tempo a doença se espalhou para os demais países vizinhos, inclusive para os demais continentes. Em 30 de Janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), considerado o mais alto nível de alerta da OMS, e esta declaração é utilizada para aprimorar os estudos sobre a doença e a tentativa de interromper a propagação do vírus (OPAS, 2020).

Com isso, em 03 de fevereiro de 2020, o Ministério da Saúde do Brasil, por meio da Portaria nº 188, declarou Emergência na Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), decorrente das infecções pelo coronavírus (BRASIL, 2020g). E foi no dia 25 de fevereiro de 2020 que houve a primeira confirmação da doença no Brasil, no estado de São Paulo, diagnosticado em um homem que possuía histórico de viagem para a Itália, na Europa (BRASIL, 2020h).

Já em 11 de março de 2020, a OMS caracteriza a COVID-19 como uma pandemia, ou seja, que existem surtos da doença em toda distribuição geográfica do mundo. A doença é muito grave e já levou milhares de pessoas a óbito em todo o mundo. Pensando nisso, no dia 20 de março de 2020, o Senador Antonio Anastasia, reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública no Brasil com a publicação do Decreto Legislativo nº 6 de 2020, com efeitos até o dia 31 de dezembro de 2020 (OPAS, 2020; BRASIL, 2020i).

Com o reconhecimento do estado de calamidade pública, o governo federal publicou Medidas Provisórias (MP), Decretos e Portarias pensando na prevenção da

contaminação dos trabalhadores brasileiros, e de todas estas legislações publicadas, as que se destacaram nas relações trabalhistas foram as MP 927 e MP 936 (BRASIL, 2020b; BRASIL, 2020c).

Por meio da MP 927, publicada em 22 de março de 2020, foram disponibilizadas as medidas trabalhistas que podem ser adotadas pelos empregadores para enfrentamento da situação, propondo alternativas para preservação do emprego e da renda, tendo em vista o isolamento social. Esta medida provisória não foi levada para votação e perdeu sua validade em 19 de julho de 2020 (BRASIL, 2020b).

2.4.1 Medida Provisória nº 927/2020

A MP 927 trouxe algumas alterações nas leis trabalhistas, medidas que podem ser adotadas para garantir o isolamento público e evitar a propagação do vírus, principalmente para as pessoas pertencentes aos grupos de riscos, como adultos com mais de 60 anos e pessoas com doenças preexistentes, como diabetes e cardiopatias (OPAS, 2020).

Assim, segundo BRASIL (2020b) as medidas tratadas pela MP 927 são:

Quadro 3 – Medidas protetivas conforme MP 927

Teletrabalho (<i>Home office</i>);
Antecipação de férias individuais;
Concessão de férias coletivas;
Aproveitamento e a antecipação de feriados;
Banco de horas;
Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Fonte: Elaborado pela autora, conforme Brasil (2020b).

2.4.1.1 Teletrabalho

O Teletrabalho ou *home office*, também conhecido como trabalho à distância ou remoto está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT desde a reforma trabalhista Lei 13.467/17, em seu art. 75. Porém, a MP 927 permite que o trabalho remoto seja imposto sem a necessidade de concordância do empregado, apenas com aviso de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência. Isso se tornou necessário para garantir que os trabalhadores ficassem em casa, isolados, sem a necessidade do deslocamento até o ambiente de trabalho, evitando assim aglomerações e a exposição do colaborador ao coronavírus (BRASIL, 2020b).

2.4.1.2 Antecipação de Férias individuais e Concessão de Férias Coletivas

A MP 927 trouxe algumas alterações para as férias, principalmente para que as empresas pudessem conceder férias aos colaboradores e estes fiquem em suas casas, isolados. Assim, com a publicação desta Medida Provisória, muitas questões que antes não eram permitidas, puderam ser feitas (BRASIL, 2020b).

O Quadro 3 demonstra as alterações previstas pela MP 927 referente às férias, comparadas com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 1943):

Quadro 4 - Comparação entre a CLT e a MP 927

CLT - Decreto Lei 5.452/1943	Medida Provisória 927/2020
Férias concedidas somente com período aquisitivo completo.	Férias concedidas mesmo que não tenha período aquisitivo completo.
É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.	É permitido o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias.	O empregador informará o empregado da concessão das férias por escrito ou por meio eletrônico com antecedência de, no mínimo, 48 horas.
O pagamento da remuneração das férias deve ser feito até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.	O pagamento das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês seguinte ao início do gozo das férias.
O valor referente ao adicional de $\frac{1}{3}$ constitucional deve ser pago juntamente com as férias.	O valor referente ao adicional de $\frac{1}{3}$ constitucional pode ser pago imediatamente ou até a data em que é devido o 13º salário do empregado.
É facultado ao empregado o abono pecuniário.	O abono pecuniário só poderá acontecer mediante concordância da empresa.
Em férias coletivas, o empregador deverá comunicar o Ministério do Trabalho e os Sindicatos com antecedência mínima de 15 dias.	Não precisa realizar a comunicação às autoridades e aos sindicatos com antecedência mínima de 15 dias.

Fonte: Elaborada pela autora conforme Brasil (2020b) e Brasil (1943).

Com isso, nota-se que a MP 927 alterou muitos pontos da legislação, principalmente na questão das férias, onde as empresas puderam se beneficiar dos prazos prorrogados, como é o caso do pagamento das mesmas e do $\frac{1}{3}$ constitucional.

2.4.1.3 Aproveitamento e Antecipação de Feriados

Outra medida que foi implementada e que pôde ser adotada foi o aproveitamento de feriados futuros, ou seja, a empresa poderia utilizar os feriados não religiosos que houvesse no decorrer do ano para compensar os dias que eventualmente estivesse fechada por conta da paralisação. Assim, os empregados afastados de seu trabalho por conta da pandemia, futuramente podem trabalhar nos dias de feriados sem nenhum acréscimo em folha, basta o empregador comunicar com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência. Para os feriados religiosos, exige-se a concordância dos empregados (BRASIL, 2020b).

2.4.1.4 Banco de Horas

Para garantir a saúde e os empregos de cada colaborador, a empresa fica autorizada a interromper suas atividades, devido às restrições de convívio social, e constituir um regime especial de compensação de jornada, por meio de um banco de horas especial. Com isso, os dias em que o funcionário não estaria executando suas atividades seriam convertidos em horas, para que futuramente este empregado pudesse compensá-las em até 18 (dezoito) meses (BRASIL, 2020b).

2.4.1.5 Suspensão de Exigências Administrativas

Uma questão muito importante que teve alteração por conta da medida, foi a suspensão da realização de exames ocupacionais, como o Admissional, os exames periódicos e o de retorno, até o período final do estado de calamidade pública. A única exceção é o exame demissional, que continuaria sendo obrigatório, porém caso o último exame periódico do empregado tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias, também ficaria autorizada a sua dispensa (BRASIL, 2020b).

2.4.1.6 Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

Por fim, a Medida Provisória também estabeleceu que estaria suspenso o recolhimento do FGTS das competências março, abril e maio de 2020, cujo pagamento poderia ser quitado em 6 (seis) parcelas mensais, sem incidência de multas e encargos e com vencimentos a partir do segundo semestre de 2020 (BRASIL, 2020b).

E para maiores esclarecimentos sobre a declaração e o recolhimento do FGTS, a Caixa Econômica Federal, na qualidade de Agente Operador do FGTS, publicou no dia 24 de março de 2020 a Circular nº 893, que dispõe em detalhes sobre o diferimento (BRASIL, 2020j).

2.4.2 Medida Provisória nº 936/2020 – Lei 14.020/2020

Após a publicação da MP 927, muitas questões trabalhistas ainda ficaram pendentes, pois com o isolamento social muitas empresas tiveram que fechar temporariamente ou trabalhar com sua capacidade reduzida, prejudicando assim o faturamento e consequentemente a folha de pagamento dos trabalhadores. Pensando nisso e visando ajudar milhões de trabalhadores, no dia 1º de abril de 2020 foi publicada a Medida Provisória nº 936, criada com o intuito de instituir um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de competência do Ministério da Economia, que dispõe de outras medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrentes da COVID-19. A MP 936 foi convertida na Lei 14.020 no dia 06 de julho de 2020 (BRASIL, 2020c).

Esta MP 936 veio com 3 (três) objetivos principais:

- A preservação do emprego e da renda;
- A garantia da continuidade das atividades empresariais e laborais; e
- A redução do impacto social decorrente da COVID-19.

E as principais medidas trazidas por ela, foram:

- O Benefício Emergencial de Preservação do emprego e da Renda;
- A redução proporcional de salários e da carga horária; e
- A suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020c).

2.4.2.1 Benefício Emergencial de Preservação do emprego e da Renda

O Benefício Emergencial é uma prestação mensal, custeado com recursos da União, para os trabalhadores sujeitos à redução de salário e carga horária ou à suspensão temporária. O valor desse benefício é calculado com base no valor do

seguro-desemprego a que o empregado teria direito, mas segue algumas regras: os percentuais de redução somente poderão ser de 25%, 50% ou 70%, e assim, a empresa paga uma parte e o governo contribui com o restante do valor (BRASIL, 2020c). Veja mais informações sobre estas regras no Quadro 4.

Quadro 5 - Pagamentos com redução de salário e carga horária

Redução de salário e carga horária	
Redução do Salário	Receberá
25%	Recebe 75% salário + 25% parcela seguro-desemprego
50%	Recebe 50% salário + 50% parcela seguro-desemprego
70%	Recebe 30% salário + 70% parcela seguro-desemprego

Fonte: Elaborado pela autora, conforme Brasil (2020c).

Já os casos de suspensões, existem duas situações: A primeira o pagamento integral do valor ao empregado por parte do governo, conforme seguro-desemprego; e a segunda uma parte do pagamento feito pela empresa e o restante pelo governo. Ou seja, se o faturamento da empresa no ano de 2019 foi inferior a 4,8 milhões (quatro milhões e oitocentos mil reais), o governo pagaria integral o valor para o empregado. Porém, caso a empresa tenha faturado acima desse valor, ela terá que pagar uma ajuda compensatória de 30% ao empregado, neste caso, a empresa paga 30% do valor do salário e o governo paga 70% do valor do seguro-desemprego (BRASIL, 2020c).

2.4.2.2 Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Esta medida foi instituída por uma necessidade social. O isolamento dos trabalhadores em suas próprias residências e a abrupta interrupção ou redução das atividades econômicas empresariais, nas quais estes prestavam seus serviços, impactaram diretamente no financeiro de cada estabelecimento, portanto a redução de jornada e carga horária é uma alternativa para manter o emprego de milhões de trabalhadores (BRASIL, 2020c).

Ainda conforme Brasil (2020c), durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário de seus empregados, seguindo algumas regras:

- pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias;
- comunicação ao empregado com 2 (dois) dias de antecedência mediante acordo individual escrito;
- preservação do salário-hora;
- estabilidade durante e após o período de redução, pelo mesmo tempo que ficou com salário e jornada reduzidos, ficando o empregador sujeito ao pagamento de indenização caso ainda assim queira realizar a dispensa.

Além disso, o empregador deve comunicar o Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias do início da medida, sobre a decisão de reduzir o salário e a jornada do empregado, bem como o percentual de redução, para que o governo possa realizar o pagamento do benefício emergencial, no qual o empregado possui direito (BRASIL, 2020c).

2.4.2.3 Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Outra medida que pode ser adotada pelas empresas, é a suspensão temporária do contrato de trabalho. Esta é uma alternativa para que as empresas não efetuem demissões durante este período e assim possam se restabelecer no mercado sem a preocupação de quitação da sua folha de pagamento (BRASIL, 2020c).

Assim como na redução, a legislação também prevê regras para a suspensão. São elas:

- prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 (trinta) dias;
- comunicação ao empregado com 2 (dois) dias de antecedência mediante acordo individual escrito;
- preservação dos benefícios concedidos pelo empregador aos empregados;
- estabilidade durante e após o período de suspensão, pelo mesmo tempo que ficou suspenso, ficando o empregador sujeito ao pagamento de indenização caso ainda assim queira realizar a dispensa (BRASIL, 2020c).

Em relação ao pagamento do benefício emergencial pelo governo, no caso de suspensão, a MP 936 prevê duas hipóteses:

- a) 100% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito; ou
- b) 70% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, pagos pelo governo; e 30% de ajuda compensatória pagos pela empresa que auferiu no ano de 2019 receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões (BRASIL, 2020c).

2.4.3 Portaria 10.486/2020

Após a publicação da MP 936 que deu origem ao benefício emergencial, surgiram algumas dúvidas, então no dia 24 de abril de 2020, o governo publicou a Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020, para tentar esclarecer estas situações, principalmente questões que poderiam ter diversas interpretações, como por exemplo, o esclarecimento de que empregados admitidos após 02 de abril de 2020 não poderiam usufruir do benefício emergencial, conforme o art. 4º § 1º desta Portaria, e a caracterização das formas de alteração dos acordos pactuados entre empregadores e empregados e seus respectivos prazos de cumprimento, conforme Art. 10º da mesma (BRASIL, 2020k).

2.4.4 Medidas Estaduais

Além de todas as medidas tomadas no âmbito federal, os estados tiveram autonomia para realizar adaptações e regulamentar as medidas de prevenção que julgavam ser necessárias, conforme a situação e a realidade de cada um. O estado de Santa Catarina, assim como todos os outros estados do território nacional, também se mobilizou para prevenção do contágio da doença e publicou diversos decretos com o intuito de dispor de medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional. O mais relevante foi o Decreto de nº 515 publicado em

17 de março de 2020, onde foi declarado situação de emergência em todo o território catarinense (SANTA CATARINA, 2020a).

Com este decreto, muitas empresas tiveram que suspender suas atividades, principalmente àquelas cujas aglomerações de pessoas era inevitável, como as empresas de transporte coletivo. Além dessas, as empresas classificadas no decreto como não essenciais, por exemplo, *shoppings*, bares, academias e o comércio em geral, também tiveram que fechar as portas e suspender suas atividades presenciais (SANTA CATARINA, 2020a).

Em 23 de março de 2020, é publicado o decreto nº 525, que altera alguns artigos do decreto nº 515 e que instituiu o isolamento social (SANTA CATARINA, 2020b).

Já em 11 de abril de 2020, o governo de Santa Catarina publica o decreto nº 554, que altera o decreto nº 525. Assim, com esse novo decreto são divulgadas novas datas sobre as atividades empresariais que devem permanecer suspensas e são aplicadas restrições para àqueles estabelecimentos que podem permanecer funcionando (SANTA CATARINA, 2020c).

Posteriormente, em 17 de abril de 2020, por meio da publicação do Decreto nº 562, o governo de Santa Catarina declara estado de calamidade pública no território catarinense, para fins de enfrentamento da COVID-19 pelo prazo de 180 dias. Este decreto revoga o de nº 525 (SANTA CATARINA, 2020d).

Após, houve a publicação do decreto nº 587 em 30 de abril de 2020, alterando alguns pontos na redação do decreto nº 562. Nesse momento, a doença havia se propagado pelo estado e os índices de contaminação, bem como a taxa de mortalidade de indivíduos pela doença crescia a cada dia, assim, o decreto nº 587 suspendeu, em todo território catarinense, sob regime de quarentena, diversas atividades por tempo indeterminado, tais como, circulação de transporte coletivo, aulas nas unidades públicas e privadas de ensino, eventos esportivos, cinemas, teatros e etc., buscando o isolamento social para os indivíduos, para mitigar a propagação do coronavírus no estado catarinense (SANTA CATARINA, 2020d).

2.5 ESTUDOS CORRELATOS

Demonstra-se no Quadro 5, os estudos empíricos que abordam a pandemia da COVID-19 e as relações de trabalho em âmbito nacional. Os estudos cujos objetivos se aproximam do tema escolhido neste estudo, colaboraram para a elaboração e desenvolvimento do tema escolhido.

Quadro 6 – Estudos Correlatos

(Continua)

Autor/Ano	Tema da Pesquisa	Resultados
PORSSE <i>et al</i> /2020	Impactos Econômicos da COVID-19 no Brasil.	Caso o isolamento não seja cumprido, o número de infectados pode aumentar expressivamente, elevando também a perda na oferta de trabalho em decorrência de morbidade e mortalidade, piorando o resultado econômico.
FERREIRA FILHO/2020	Pandemia do Covid-19 e potenciais reflexos nas relações trabalhistas.	Importante manter a serenidade, pois a tomada de decisões corretas, com as atitudes adequadas que devem ser observadas é que permitirá que passemos por esse momento delicado sem sobressaltos.

Quadro 6 – Estudos Correlatos

(Conclusão)

Autor/Ano	Tema da Pesquisa	Resultados
AVENI/2020	Estratégias pelo trabalho no futuro devidos à pandemia COVID-19.	Abertura de fórum de discussão de toda sociedade para repensar nos problemas detectados, nos impactos e soluções para o futuro. Segue-se 4 direções: Inovação e melhora da pesquisa para saúde dos homens. Um melhor financiamento do sistema de saúde. Oferta de serviços e educação.
JACKSON FILHO <i>et al</i> / 2020	A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19.	O planejamento e a tomada de decisões por autoridades responsáveis, com base em informações científicas, transparência e integração de ações, têm a ganhar se incorporadas as dimensões do trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos estudos anteriores, nota-se que as empresas estão sendo diretamente impactadas com a pandemia do coronavírus, assim como a economia e principalmente os empregados. As relações trabalhistas ficaram ainda mais frágeis, fazendo que os números de demissões aumentassem, embora as intervenções dos governos e as estratégias adotadas para o enfrentamento deste período tenha mitigado diversas rescisões, mas o impacto negativo é uma realidade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção será abordado o enquadramento metodológico da pesquisa. Na sequência, serão apresentados os procedimentos utilizados no estudo para análise dos dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

O estudo foi elaborado com base em uma abordagem qualitativa dos dados. Martins e Theóphilo (2016) descrevem a pesquisa qualitativa como sendo as interpretações, descrições, compreensões, os fatos e as análises de informações. Também podem ser citadas as ocorrências e as evidências que não são expressas por números, ou seja, informações que não são passíveis de mensuração. São coletas específicas e se caracterizam, por exemplo: as entrevistas, observações e análise de conteúdo.

Quanto aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como descritiva. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa descritiva é quando o pesquisador registra e descreve os fatos observados e sem que haja interferência. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados e de maneira geral, assume a forma de um levantamento, por exemplo, um questionário.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos e estratégicos, a pesquisa é considerada como bibliográfica e caracterizada como levantamento de dados. A pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de materiais já publicados, como os livros, revistas, artigos científicos etc., e possui como objetivo colocar o pesquisador em contato com todo material já existente sobre o assunto (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Já o levantamento de dados é um tipo de pesquisa que busca interrogar diretamente as pessoas, utilizando-se de algum tipo de questionário em sua

abordagem. Este tipo de pesquisa possui como vantagens o conhecimento direto da realidade, economia e rapidez (PRODANOV; FREITAS, 2013).

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados da pesquisa foram coletados mediante a aplicação de um questionário em empresas do sul de Santa Catarina, para avaliar quais as consequências da pandemia do coronavírus nas relações trabalhistas e nas empresas do sul de Santa Catarina.

O questionário foi elaborado pela autora com os principais questionamentos sobre o tema, para investigar se houveram consequências, e caso positivo, avaliar quais foram as principais e quais foram as medidas tomadas pela empresa para enfrentar este período.

O questionário foi elaborado contendo 3 (três) seções: (1) Caracterização da Empresa, contendo 8 (oito) perguntas; (2) Conhecimento sobre a legislação decorrente da COVID-19, contendo 3 (três) perguntas; (3) Implementação das Medidas Provisórias, contendo 6 (seis) perguntas. Além disso, ao final do questionário foi incluída uma pergunta opcional discursiva, perguntando a opinião da pessoa questionada a respeito das consequências econômico-financeiras para o país decorrentes da pandemia do coronavírus.

Após a formulação de todo o questionário por meio do aplicativo Formulários da plataforma Google, foi enviado no dia 27 de abril de 2020, via e-mail, um pedido para 6 (seis) sindicatos da cidade de Criciúma e região, para repassar o questionário às empresas para que elas pudessem responder e participar da pesquisa, são eles: Sindvest (vestuário), Sinmetal (Metalúrgicas), SindSaúde (Área da saúde), Seccri (Empregados no Comércio), Steersesc (Professores) e Sindaspisc (Assessoramento, Perícia, Pesquisa e Informações). Entretanto, em um primeiro momento, não se obteve retorno. Assim, no dia 11 de maio de 2020 foi reenviado o e-mail para tentar obter as informações, porém novamente não houve retorno.

Visto isso, foi decidido enviar manualmente o questionário para cada empresa. Em 27 de maio de 2020 foi acessado o site institucional de empresas do sul de Santa Catarina e localizado o respectivo endereço eletrônico de e-mail e enviado uma cópia do questionário para que pudessem responder.

Foi utilizado também o site da Associação Empresarial de Criciúma - ACIC para coletar mais endereços de e-mails de empresas e enviar o questionário para resolução. Além disso, houve contato com algumas empresas próximas, via *Skype*, *WhatsApp* e telefone, para solicitar que respondessem o questionário a fim de obter informações.

Assim, o questionário foi enviado para 219 (duzentos e dezenove) remetentes. A pesquisa obteve 17 (dezessete) questionamentos obrigatórios e 1 (um) opcional. A coleta de informações foi encerrada no dia 15 de junho contendo 28 (vinte e oito) retornos, no qual 17 (dezessete) responderam à pergunta opcional.

Após obter as informações, foram elaborados gráficos por meio da ferramenta Excel, para que as análises e os entendimentos fossem facilmente entendidos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa seção serão abordados os resultados obtidos após a aplicação do questionário nas empresas do sul de Santa Catarina. Em um primeiro momento serão

analisados os perfis de cada empresa, posteriormente o conhecimento delas frente as novas legislações, e por fim, as medidas que foram adotadas por elas para enfrentamento do período de pandemia.

4.1 ANÁLISE DOS DADOS

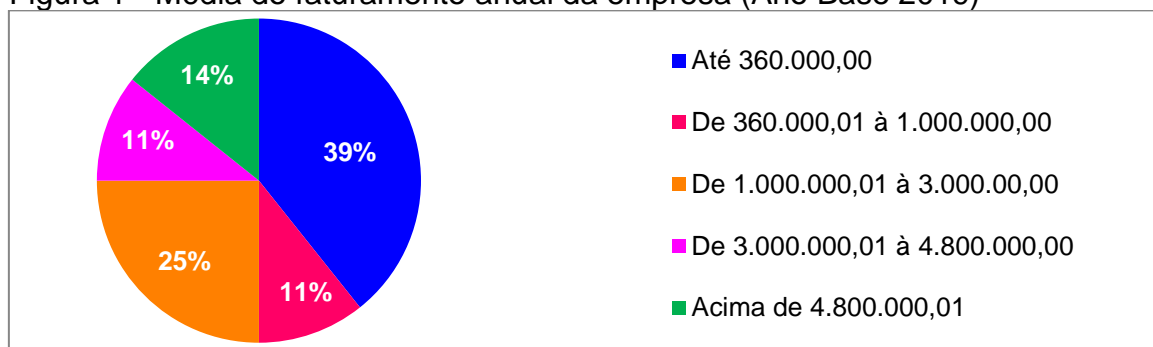
Para buscar entender melhor as consequências da pandemia, o questionário foi dividido em 3 seções. A primeira seção buscou entender o perfil das empresas:

Quando questionados em relação ao seu faturamento, 39% possuía faturamento de até R\$ 360.000,00, caracterizadas como microempresas (ME), representando a maior parte das empresas pesquisadas. Na sequência, com 25% do total, ficaram as empresas que faturaram entre R\$ 1.000.000,01 e R\$ 3.000.000,00 de reais. Em seguida, com igual percentual de 11%, vieram as empresas com faturamento de R\$ 360.000,01 à R\$ 1.000.000,00 como também às que faturaram de R\$ 3.000.000,01 à R\$ 4.800.000,00. Isso significa que a grande maioria das empresas respondentes são enquadradas como Microempresas ou Empresas de Pequeno Porte (EPP), por conta do seu faturamento, como pode ser visto na Figura 1.

Por fim, representando 14% do total pesquisado, estão as maiores empresas, que faturaram acima de R\$ 4.800.000,00 no ano base de 2019.

Conforme Sebrae (2020a), as Microempresas (ME) com faturamento de até R\$ 360.000,00 e as Empresas de Pequeno Porte (EPP), que possuem faturamento de até R\$ 4,8 milhões, são de grande importância para o país, pois representam 99% do total de empresas no Brasil e empregam a soma de 54% do total de trabalhadores formais.

Figura 1 - Média do faturamento anual da empresa (Ano Base 2019)

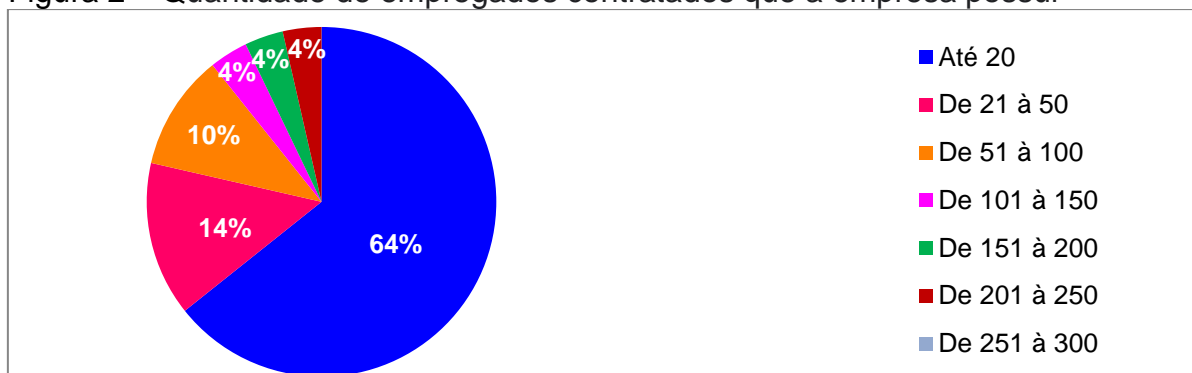


Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem interrogados sobre o número de funcionários contratados, a maioria das empresas, cerca de 64% possui em seu quadro de funcionários até 20 empregados. Isto pode ser caracterizado, pois a maioria das empresas são de pequeno porte, subtendendo-se que não necessita de muitos funcionários para desempenhar suas atividades. Além disso, somente 4% das empresas pesquisadas possui mais de 201 funcionários, o que indica que poucas empresas são de grande porte, de acordo com a Figura 2.

Conforme Oliveira (2017), o percentual de empregados que trabalhavam em empresas de grande porte caiu 29% em 2016. Entretanto, o percentual daqueles que trabalhavam em empresas de pequeno porte subiu, absorvendo os profissionais que ficaram desempregados pelas grandes empresas.

Figura 2 – Quantidade de empregados contratados que a empresa possui

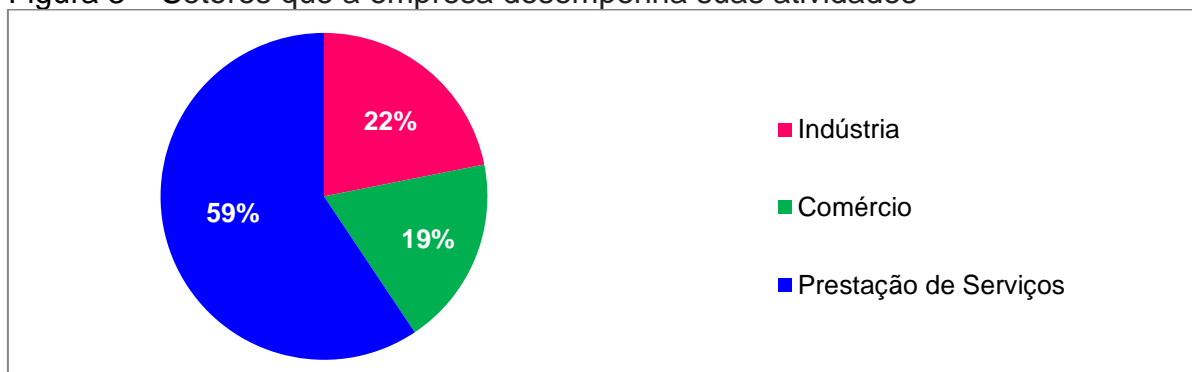


Fonte: Dados da pesquisa.

Ao perguntar sobre qual setor econômico a empresa desempenha suas atividades, conforme Figura 3, 59% das empresas respondeu que trabalha com a Prestação de Serviços. Na sequência, 22% das empresas exerce suas funções no setor industrial e por fim, 19% em atividades comerciais. Ressalta-se ainda que existem empresas que desempenham suas atividades em mais de um setor, portanto na pesquisa, havia a opção de múltipla escolha.

De acordo com Cucolo e Ducroquet (2020), o principal setor da economia brasileira são os Serviços, com ampliação no Produto Interno Bruto (PIB) de 58% para 63% em quase 25 (vinte e cinco) anos. Logo em seguida tem-se a Indústria, que recuou de 23% para 18% durante o mesmo período.

Figura 3 – Setores que a empresa desempenha suas atividades



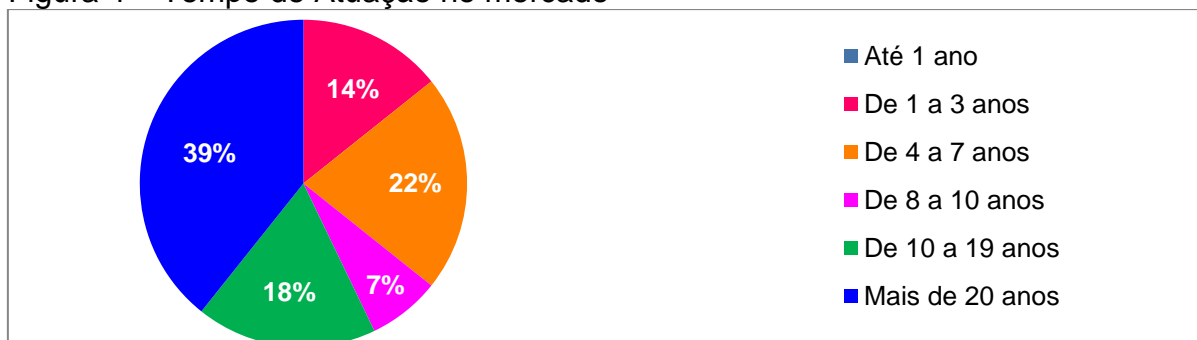
Fonte: Dados da pesquisa.

O próximo questionamento realizado, foi o tempo em que a empresa está atuando no mercado. Cerca de 39% das empresas está no mercado já há mais de 20 anos. Na sequência, 22% das empresas atuam de 4 a 7 anos com seu negócio e posteriormente, 18% das empresas estão em atividade de 10 a 19 anos. Em contrapartida, observa-se que apenas 14% das empresas são jovens, com cerca de 1 a 3 anos de mercado, podendo ser visto na Figura 4.

Assim, nota-se que a maioria das empresas possuem boa experiência de mercado e estão no ramo há muito tempo.

Uma pesquisa feita pelo Sebrae (2017), aponta que 9 em cada 10 gestores que permanecem a muito tempo no mercado são satisfeitos com seu empreendimento, pois deriva de um sentimento de liberdade e independência.

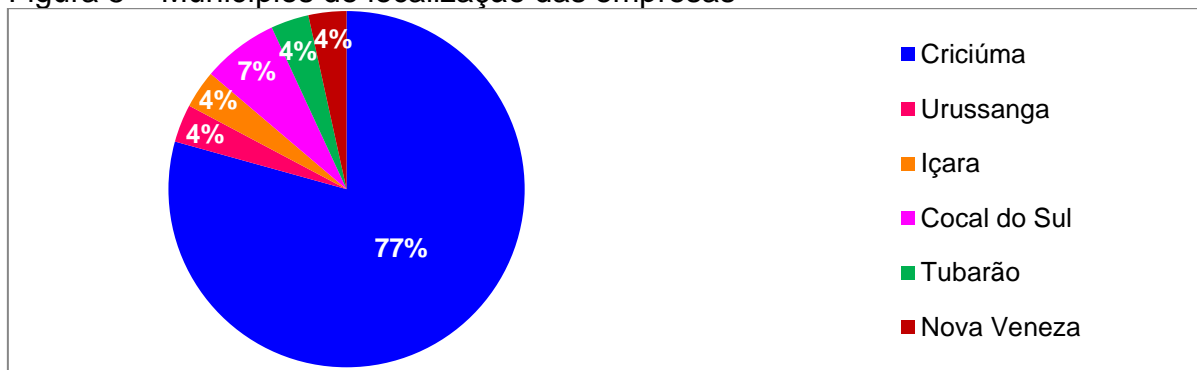
Figura 4 – Tempo de Atuação no mercado



Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionadas sobre sua localização, 77% das empresas diz estar situada no município de Criciúma/SC. Além disso, como o foco da pesquisa eram as empresas do sul de Santa Catarina, outros municípios também apareceram nos resultados, porém em menores percentuais. Do total, 7% estão localizadas em Cocal do Sul, e outros 4% das empresas estão situadas nos municípios de Içara, Urussanga, Tubarão e Nova Veneza, conforme Figura 5.

Figura 5 – Municípios de localização das empresas

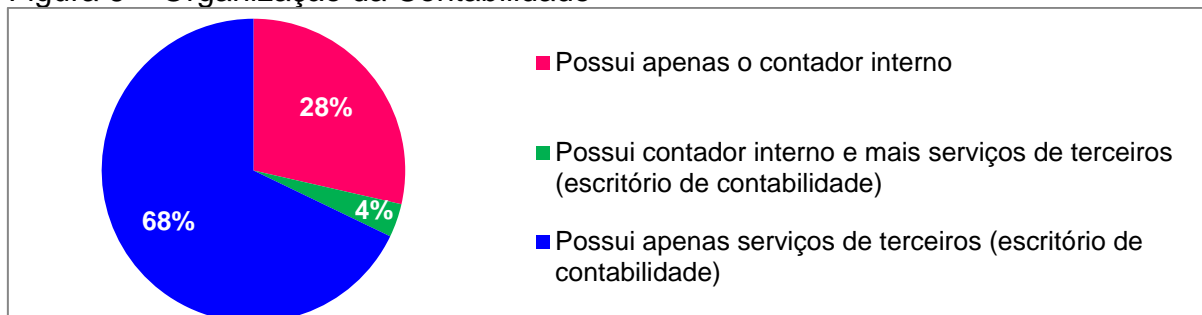


Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem interrogados sobre como é organizada a contabilidade da empresa, conforme Figura 6, cerca de 68% das empresas possui sua contabilidade terceirizada, ou seja, contratam os serviços de empresas prestadoras de serviços contábeis para organizar e cumprir com suas obrigações contábeis. Outros 28% dos respondentes, diz que possui um contador interno na própria empresa, para que não seja necessária a terceirização do serviço. E apenas 4% das empresas possuem tanto o contador interno, quanto o serviço de terceiros, para organizar a contabilidade do empreendimento.

Segundo Duarte (2019), a terceirização de serviços é um mercado com grande potencial de crescimento, pois muitos processos não são feitos internamente na empresa por serem muito caros. Assim, para ganhar mais produtividade, a missão dos escritórios de contabilidade é eliminar tarefas custosas e burocráticas dos seus clientes.

Figura 6 – Organização da Contabilidade

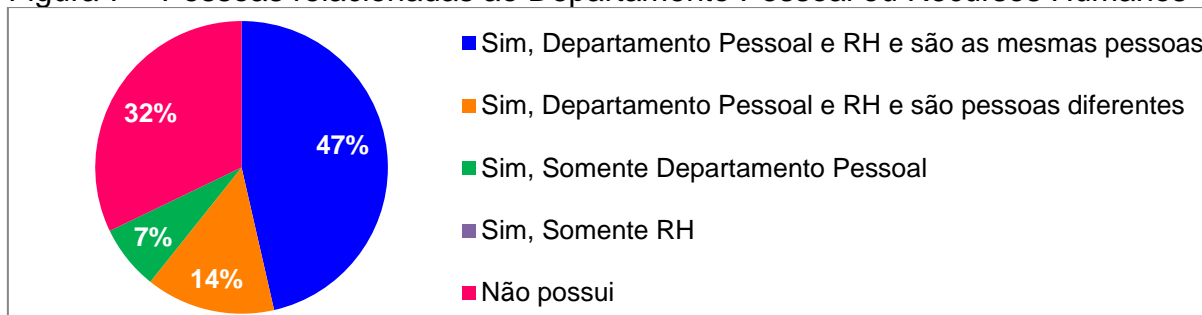


Fonte: Dados da pesquisa.

Ao perguntar se haviam pessoas relacionadas ao Departamento Pessoal e/ou Recursos Humanos na empresa, 47% afirmaram ter em seu quadro de pessoal esses profissionais, executando atividades dessas áreas concomitantemente. Entretanto, 32% respondeu a pesquisa dizendo que não possui pessoas na empresa diretamente ligadas a essas áreas, o que se pode entender que estas pessoas são terceirizadas por meio de empresas prestadoras de serviços contábeis.

Devido a COVID-19, Nóbrega (2020) afirma que o segmento dos recursos humanos é essencial para as empresas, pois carregam consigo a responsabilidade de cuidar da vida dos funcionários, assegurando o bem-estar e a diminuição da incerteza entre os colaboradores, mas também é de seu encargo garantir a sobrevivência do negócio.

Figura 7 – Pessoas relacionadas ao Departamento Pessoal ou Recursos Humanos

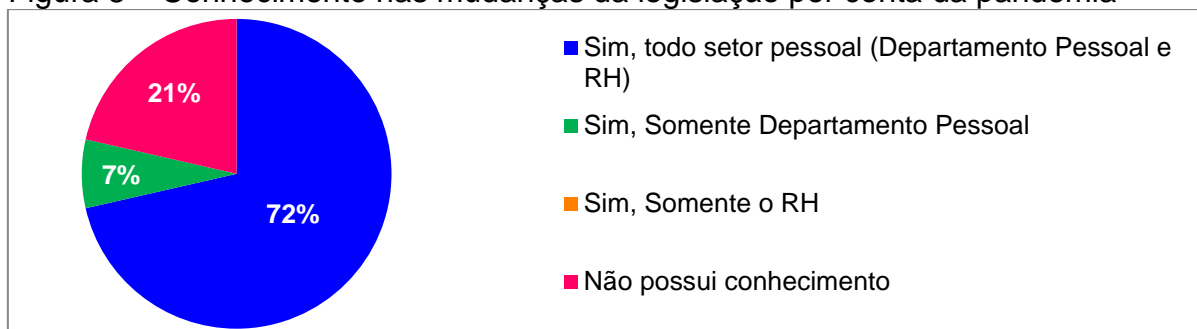


Fonte: Dados da pesquisa.

A segunda seção abordou o conhecimento dos participantes sobre a legislação da COVID-19, assim o próximo questionamento realizado, foi referente ao conhecimento do setor pessoal em relação as mudanças ocorridas na legislação decorrentes da pandemia do coronavírus. Conforme a pesquisa, evidenciado na Figura 8, 72% das empresas pesquisadas disseram ter conhecimentos sobre essas alterações, e que as áreas de Departamento de Pessoal e Recursos Humanos acompanham as alterações na legislação. Entretanto, 21% das empresas não possuía conhecimento algum sobre as alterações trazidas pelas Medidas Provisórias.

De acordo com *My Work* (2020), é muito importante que os gestores do setor pessoal tenham conhecimento sobre as mudanças estabelecidas durante a pandemia, o que é permitido, o que é obrigatório e se há alguma penalidade, pois assim trabalham para evitar problemas futuros e possíveis encargos trabalhistas.

Figura 8 – Conhecimento nas mudanças da legislação por conta da pandemia

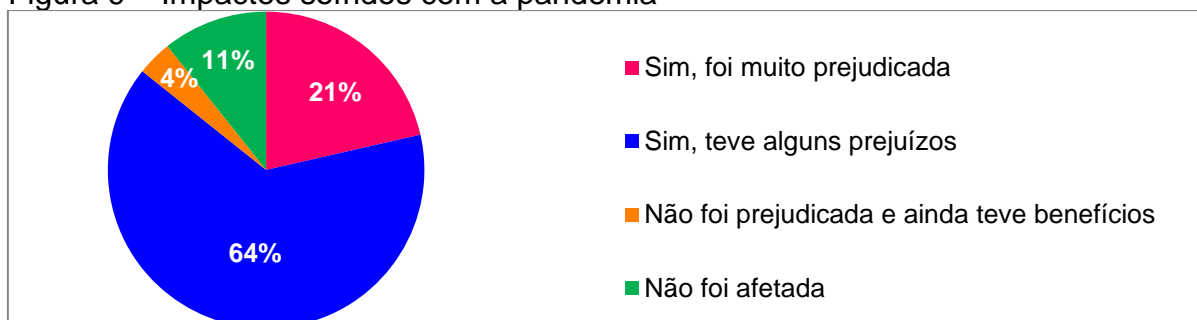


Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionados se a empresa sofreu algum impacto devido a pandemia da COVID-19, na Figura 9 pode-se observar que grande parte das empresas teve algum tipo de prejuízo, correspondendo a 64% do total. Além disso, 21% das companhias mencionaram que foram muito prejudicadas com toda essa situação, sendo impactadas negativamente. Apenas 11% do total não foram afetadas pela pandemia, e apenas 4% teve algum tipo de benefício com esta situação.

De acordo com o Decreto nº 515, muitas empresas tiveram que suspender suas atividades, principalmente àquelas cujas aglomerações de pessoas era inevitável, como as empresas de transporte coletivo. Além dessas, as empresas classificadas no decreto como não essenciais, por exemplo, *shoppings*, bares, academias e o comércio em geral, também tiveram que fechar as portas e suspender suas atividades presenciais (SANTA CATARINA, 2020a).

Figura 9 – Impactos sofridos com a pandemia



Fonte: Dados da pesquisa.

A terceira seção, abordou sobre a implementação das Medidas Provisórias, assim ao serem interrogados sobre a adoção de alguma medida emergencial para o enfrentamento da pandemia, conforme Figura 10, a maioria das empresas adotaram pelo menos uma medida, porém, como a legislação permitia, algumas companhias aderiram a mais de uma medida emergencial, portanto na pesquisa, havia a opção de múltipla escolha nesta questão.

Do total de 28 empresas, 21 delas aderiram ao teletrabalho (*home office*), que foi então considerada a medida mais cabível e menos prejudicial à companhia e aos empregados. Conforme Brasil (2020b), foi permitido o teletrabalho, sem a necessidade de concordância do empregado, para garantir que os trabalhadores ficassem em casa, isolados, sem a necessidade do deslocamento até o ambiente de trabalho, evitando assim aglomerações e a exposição do colaborador ao vírus.

Como confirmação para esta prática, Gandra (2020) ainda diz que o procurador do Trabalho Paulo Douglas afirmou que:

“Do ponto de vista de saúde pública, [...] a menor circulação ou menor concentração de pessoas nos ambientes laborais tendem a contribuir para uma redução na velocidade do contágio do vírus. Por isso, [...] é bastante oportuna e adequada a adoção do trabalho à distância pelas empresas.”

A segunda medida mais utilizada pelas empresas, foi a antecipação das férias. Na Figura 10, nota-se que pelo menos 13 empresas adotaram esta alternativa para que seus colaboradores pudessem ficar em suas casas durante algum tempo.

Segundo Brasil (2020b), a MP 927 possibilitou que as férias fossem concedidas mesmo que não houvesse período aquisitivo completo. Além disso, permitiu o pagamento das férias até o 5º dia útil do mês seguinte ao início do gozo das férias, e inclusive, o valor referente ao adicional de $\frac{1}{3}$ constitucional poderia ser pago imediatamente ou até a data em que é devido o 13º salário do empregado.

Outra medida utilizada por 11 empresas, foi a adoção do banco de horas. Dessa forma, os empregados que precisaram ficar parados durante algum tempo, poderiam somar estas horas e convertê-las em banco de horas, para que posteriormente, quando a situação estivesse melhor, pudesse compensá-las.

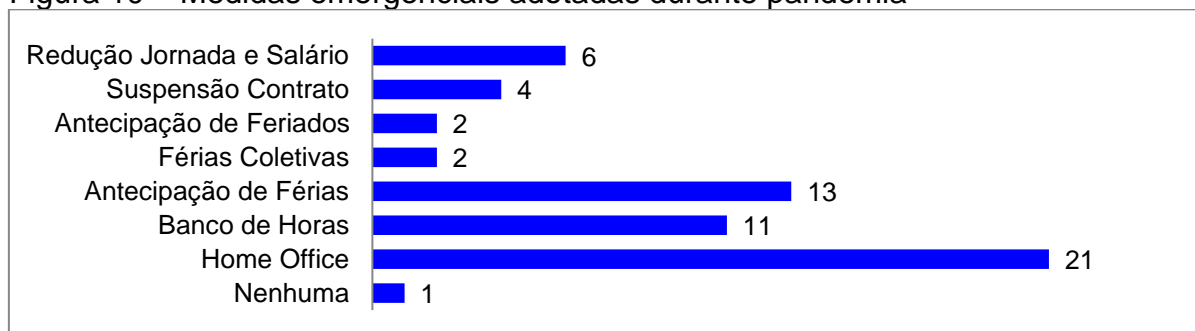
Assim, conforme Brasil (2020b), para garantir a saúde e os empregos de cada colaborador, a empresa fica autorizada a interromper suas atividades, devido às restrições de convívio social, e constituir um regime especial de compensação de jornada, por meio de um banco de horas especial. Com isso, os dias em que o funcionário não estaria executando suas atividades seriam convertidos em horas, para que futuramente este empregado pudesse compensá-las em até 18 meses.

Por fim, outras alternativas encontradas pelas empresas para manter a renda e o emprego de seus colaboradores, foi a adoção das medidas de Redução de jornada de trabalho e de salário e/ou a suspensão do contrato de trabalho. Conforme Figura 10, nota-se que 6 empresas aderiram a redução de jornada e salário, e somente 4 aderiram a suspensão dos seus colaboradores.

Segundo pesquisa feita pelo Sebrae (2020a) sobre o impacto da pandemia do novo coronavírus na economia do estado:

“A suspensão temporária do contrato de trabalho foi adotada por 24,7% das empresas, e a redução proporcional da jornada de trabalho e salários foi adotada por 22% das empresas catarinenses. Com isso, 408 mil catarinenses estão em regime de suspensão do contrato de trabalho e 462 mil tiveram a sua jornada de trabalho e salário reduzidos.”

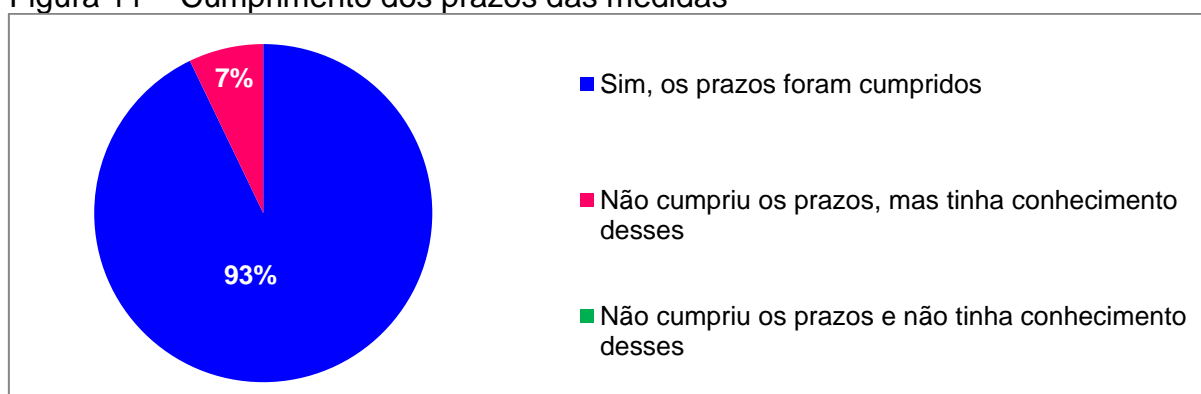
Figura 10 – Medidas emergenciais adotadas durante pandemia



Fonte: Dados da pesquisa.

Ao perguntar se houve o cumprimento dos prazos estipulados para as medidas emergenciais, como por exemplo, comunicar os empregados com 2 dias de antecedência para efetuar a redução de jornada e salário, 93% das empresas afirmaram que cumpriram o prazo estabelecido. Para 7% das empresas não houve o cumprimento desses termos, entretanto tinham conhecimento sobre os prazos previstos na legislação. De acordo com Brasil (2020b), para aderir as medidas de *Home Office* e Antecipação de Férias, o empregador deverá informar ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas. Bem como Brasil (2020c), diz que a redução de jornada e de salário e a suspensão do contrato de trabalho, devem ser encaminhados ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.

Figura 11 – Cumprimento dos prazos das medidas

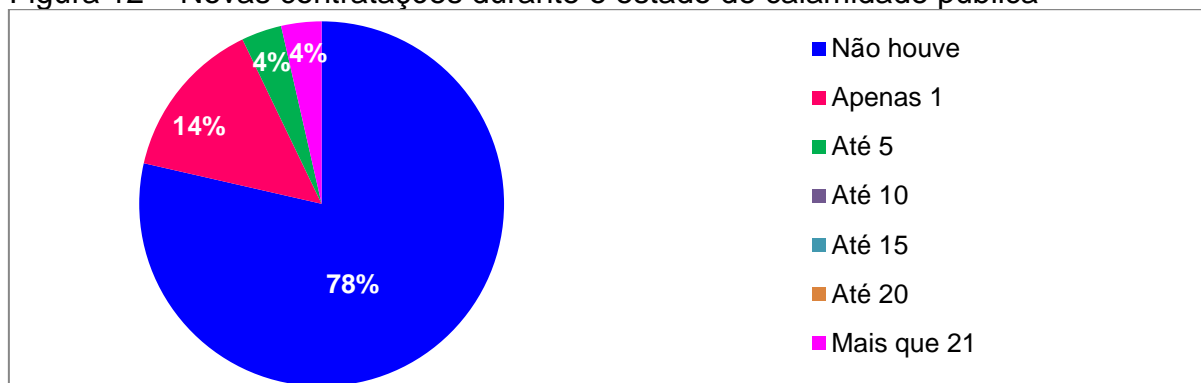


Fonte: Dados da pesquisa.

Em seguida foi questionado quanto às novas contratações, se houve alguma admissão durante o estado de calamidade pública. Na pesquisa, como se pode ver na Figura 12, 78% das empresas não contrataram nenhum empregado durante este período, 14% contrataram pelo menos 1 colaborador, e somente 4% das empresas fizeram a contratação de, pelo menos mais 21 colaboradores. Isso pode ser associado à Figura 9, onde 4% das empresas não foram prejudicadas pela pandemia e ainda tiveram benefícios.

De acordo com Oliveira (2020), os dados do CAGED mostram queda no número de contratações. “Enquanto as demissões tiveram um incremento de 17,2%, as admissões caíram 56,5% na comparação com abril de 2019.”

Figura 12 – Novas contratações durante o estado de calamidade pública

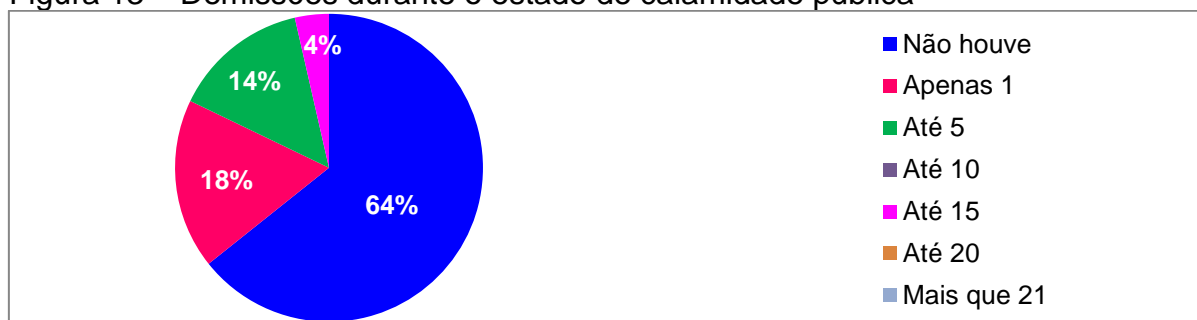


Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionados em relação as demissões na empresa durante o estado de calamidade pública, 64% das empresas responderam que não houve nenhuma demissão durante a crise, conforme pode ser visto na Figura 13. Este resultado pode ser associado à Figura 10, que demonstra que as empresas buscaram alternativas para que não fosse necessário rescindir os contratos. Além disso, conforme Brasil (2020c), caso a empresa aderisse às medidas emergenciais, o empregado teria estabilidade após o período da medida, pelo mesmo tempo que ficou com salário reduzido ou suspenso, ficando o empregador sujeito ao pagamento de indenização caso ainda assim optasse pela dispensa.

Entretanto, muitas empresas optaram sim pelo desligamento de seus funcionários, cerca de 18% das empresas demitiram pelo menos 1 colaborador, 14% desligaram até 5 empregados e 4% delas rescindiram contrato com até 15 funcionários. Diante disso, e conforme pesquisa feita pelo Sebrae (2020b), “na região Sul, 44,7% dos entrevistados afirmaram ter demitido desde o início da crise. Com isso, o número de pessoas que perderam o emprego na região é de 68.481.”

Figura 13 – Demissões durante o estado de calamidade pública

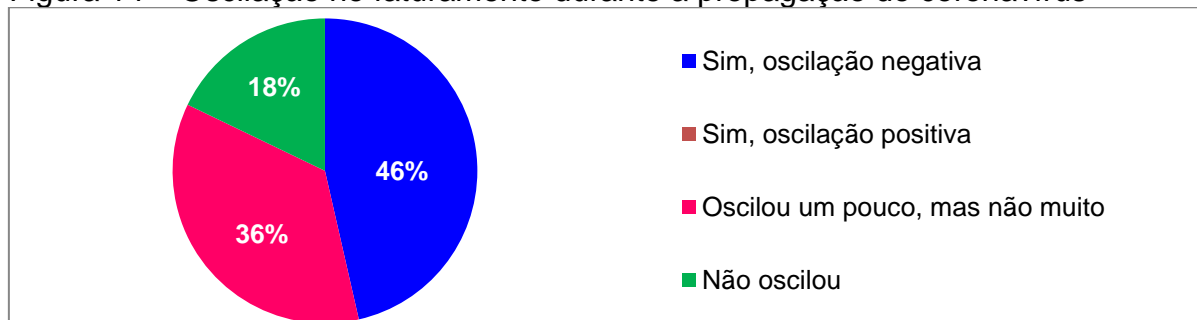


Fonte: Dados da pesquisa.

Ao perguntar sobre a oscilação do faturamento da empresa durante a propagação do coronavírus, 46% das empresas afirmam que houve oscilação negativa no seu faturamento, representando a maioria das empresas pesquisadas. Outras 36% mencionaram que houve oscilação, porém não tão significativa que possa ser classificada como positiva ou negativa. E somente 18% das empresas afirmam que não houve oscilação em seu faturamento.

De acordo com a pesquisa do Sebrae (2020b), “[...]. Estima-se que a perda total de faturamento das empresas catarinenses já soma R\$ 16.2 bilhões.” Em relação a região sul, estima-se que a perda seja de R\$ 19 bilhões.

Figura 14 – Oscilação no faturamento durante a propagação do coronavírus

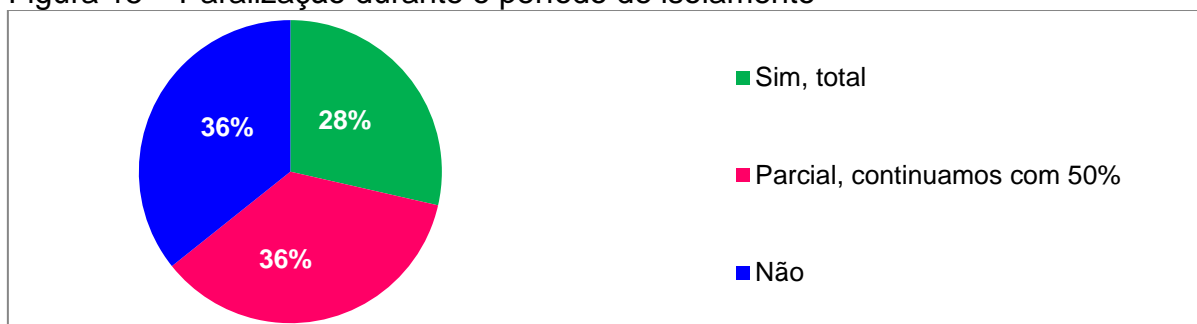


Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionados sobre a paralização da empresa durante o período de isolamento, 36% das empresas responderam que houve paralização, mas que foi parcial, continuando com 50% dos funcionários em cumprimento a legislação. Outras 36% das empresas dizem não haver paralização das atividades durante o isolamento, de acordo com a Figura 15, o que pode ser relacionado ao trabalho em *Home Office*, ilustrado na Figura 10.

Entretanto, 28% das empresas tiveram paralização total de suas atividades durante algum tempo, por não fazerem parte do rol de atividades essenciais, permitidas a funcionar, conforme decreto estadual nº 525/2020.

Figura 15 – Paralização durante o período de isolamento



Fonte: Dados da pesquisa.

A pergunta opcional e discursiva feita as empresas permitia que expressassem sua opinião sobre as consequências econômico-financeira da pandemia para o país. Descrevem-se abaixo as opiniões de alguns respondentes, entretanto, como a pesquisa foi anônima, não é identificado os autores:

É inevitável que empresas que não são de serviços essenciais tenham maior prejuízo, em nosso caso havíamos contratado aproximadamente 45 pessoas desde janeiro, já que a programação do ano era aumento de faturamento. O problema é que tudo foi muito rápido e não esperávamos pela pandemia. O que acontece é que nossa empresa tem um financeiro saudável e tem como se manter, claro que houve diminuição de faturamento e tivemos de nos reprogramar em alguns quesitos, mas o impacto foi menor do que se por acaso não tivéssemos planejamento financeiro. Isso tudo serve para que empresas entendam que é necessário manter caixa para casos como este. O que se pode observar é que muitas empresas não têm em sua programação mês caixa para emergências.

As consequências vão ser horríveis, não a curto e médio prazo mas sim a longo prazo, pois para as famílias e empresas recuperarem esse capital perdido vai levar tempo, a paralisação tinha que ter sido parcial, mantendo um controle do comércio, lembrando que as leis da CLT, após um funcionário ser demitido, ele só pode ser readmitido dentre 3 a 6 meses na mesma empresa e se a mesma conseguir contratar. Prejudicando a saúde mental, social e financeira de milhões de Brasileiros. Se os governantes do nosso país já tivessem se preocupado com a saúde, educação e segurança pública desde sempre, o impacto econômico-financeiro no nosso país seria menor, pois teríamos respaldo mais rápido para crises como essa. Mas com os desvios de verbas públicas ao longo de anos, fizeram que o Brasil não tivesse como trazer uma agilidade para tal situação.

“Dentro de nossa realidade, tivemos um prejuízo alto que levará pelo menos 12 meses para estabilizar a empresa e mais 24 meses para voltar ao patamar que estava antes da Pandemia. Isso considerando um cenário favorável.”

Ao finalizar a pesquisa, percebe-se que a pandemia do coronavírus afetou negativamente a maioria das empresas pesquisadas, e muitas delas buscaram a ajuda do governo para que pudessem manter o emprego de seus funcionários, em uma tentativa de permanecer com seus colaboradores durante este período de emergência, para que futuramente possam se recompor e continuar com suas atividades normalmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises dos dados, associadas a justificativa da pesquisa, permitem afirmar que foi possível alcançar os objetivos propostos e conhecer quais foram os reflexos do coronavírus nas empresas do sul de Santa Catarina.

Com a publicação das Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, houve a possibilidade de as empresas buscarem alternativas para enfrentar este período de calamidade pública, aderindo ao teletrabalho, a antecipação de férias, formação de banco de horas, redução da jornada de trabalho e salário, e até mesmo a suspensão temporária dos trabalhadores.

Assim, conforme os dados obtidos pela pesquisa e de acordo com a pergunta sobre a adoção de alguma medida emergencial para o enfrentamento da pandemia, segundo as MP 927 e MP 936, percebe-se que a maioria das empresas recorreram a pelo menos uma das alternativas propostas pelo governo, na tentativa de se manterem ativas, preservando tanto o seu fluxo de caixa, como o emprego de centenas de trabalhadores catarinenses.

Além disso, também é possível ressaltar os reflexos ocorridos nas empresas de Santa Catarina decorrentes da COVID-19. Assim, após o questionamento sobre os impactos que a empresa sofreu durante a pandemia, percebe-se que grande parte das empresas tiveram prejuízos com a chegada do coronavírus. Pode-se acrescentar também, de acordo com o questionamento sobre as novas contratações durante o estado de calamidade pública, que boa parte das empresas não efetuou nenhuma contratação neste período, o que consequentemente interfere de forma negativa na economia regional. E na pergunta sobre a oscilação do faturamento da empresa durante a propagação do vírus, também é possível avaliar que o faturamento da maioria das empresas pesquisadas oscilou negativamente.

Dessa forma, avaliando os resultados obtidos e observando a opinião discursiva dos respondentes, conforme o último questionamento realizado, nota-se que as consequências da pandemia do coronavírus prejudicaram significativamente muitas empresas, principalmente em relação a paralização parcial ou total das atividades, e essas consequências ainda serão vivenciadas a longo prazo.

O governo tentou agir para que os reflexos não fossem tão impactantes para as empresas e para os trabalhadores, entretanto, mesmo com todas as medidas adotadas, se torna difícil manter um funcionário ativo na companhia com tantas incertezas, não sabendo quanto tempo o estabelecimento permanecerá fechado, ou muitas vezes aberto, porém com um fluxo de clientes muito abaixo do esperado, sem condições de manter o faturamento estável.

Conclui-se com esta pesquisa que as empresas foram diretamente prejudicadas com a chegada da COVID-19, entretanto é necessário pensar primeiramente nas pessoas, para que estas não sejam contaminadas pelo vírus e venham a óbito. É preciso pensar na economia, mas principalmente nas vidas.

A pandemia também impactou na realização desta pesquisa, dificultando na obtenção dos dados, pois acredita-se que muitas empresas estavam trabalhando com uma quantidade reduzida de funcionários ou até mesmo estavam com as atividades paralisadas durante o período da pesquisa. Assim, a quantidade de retornos obtidos foi muito abaixo do esperado, visto que a pesquisa foi enviada para 219 remetentes e somente 28 retornaram, o equivalente a aproximadamente 13%.

Diante de todo o cenário da pandemia e visto que novas Leis, Decretos e Portarias foram publicadas após a realização deste trabalho, como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se acrescentar as novas legislações que foram publicadas após 01 de julho de 2020 e refazer os mesmos questionamentos após o período de pandemia, com o mesmo grupo de entrevistados, buscando avaliar se a pandemia continuou trazendo os mesmos impactos, principalmente a longo prazo, comparando com a pesquisa realizada pela autora no ano de 2020.

REFERÊNCIAS

AVENI, Dr. Alessandro. ESTRATÉGIAS PELO TRABALHO NO FUTURO DEVIDOS À PANDEMIA COVID-19. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, [S.l.], v. 2, n. 3, p. 04-14, abr. 2020. ISSN 2675-0236. Disponível em: <http://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/187>. Acesso em: 08 jun. 2020.

BORGES, V. A. A. de S.; MIRANDA, C. C. F. A contabilidade na era digital. **XIII Inic EPG (Encontro Latino Americano de Iniciação Científica) e IX Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – UNIVAP**, São José dos Campos, 2009. Disponível em: http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2009/anais/arquivos/0243_0799_01.pdf. Acesso em: 05 out. 2019.

BRASIL. Circular nº 893, de 24 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020j. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/circular-n-893-de-24-de-marco-de-2020-249616403> Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. Decreto legislativo nº 6, de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020i. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-legislativo-249090982> Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Pág. Nº 11937. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. **Diário Oficial da União**. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. eSocial. **Conheça o eSocial**. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo/conheca-o-esocial> Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. Governo Digital. **Estratégia de Governança Digital - EGD**. Transformação Digital: Cidadania e Governo. 2018a. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/estrategia-de-governanca-digital/revisao-da-estrategia-de-governanca-digital-2016-2019.pdf> Acesso em: 19 jun. 2020.

BRASIL. Governo Digital. **Conheça as diretrizes da Estratégia de Governo Digital - 2020 a 2022**. 2020d. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/EGD2020> Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é COVID-19**. Brasília, DF., 2020f. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid> Acesso em: 17 jun. 2020

BRASIL. Ministério da Saúde. **Brasil confirma primeiro caso da doença**. Brasília, DF., 2020h. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46435-brasil-confirma-primeiro-caso-de-novo-coronavirus> Acesso em: 17 jun. 2020

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. Brasília, DF., 2020e. Disponível em: <https://servicos.mte.gov.br/bem/#como-funciona> Acesso em: 17 jun. 2020

BRASIL. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020g. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388> Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. Portaria nº 337, de 24 de março de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020a. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-337-de-24-de-marco-de-2020-249619485> Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020. **Diário Oficial da União**. 2020k. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485> Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. Portaria nº 1.419, de 23 de dezembro de 2019. **Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)**. 2019. Disponível

em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.419-de-23-de-dezembro-de-2019-235209348> Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. **Sistema Público de Escrituração Digital – SPED.** 2018b. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964> Acesso em: 13 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Avaliação do Programa Governo Eletrônico.** Relator Ministro Valmir Campelo. Brasília-DF - TCU. Secretaria de Fiscalização e Avaliação de Programas de Governo. 2006. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/avaliacao-do-programa-governo-eletronico.htm> Acesso em: 05 mar. 2020.

CUCOLO, Eduardo; DUCROQUET, Simon. **Como é composto o PIB.** 2020. Disponível em: <https://arte.folha.uol.com.br/mercado/2020/entenda-como-e-feito-o-pib/?origin=folha> Acesso em: 07 jun. 2020.

DUARTE, Roberto Dias. **OS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE AGORA SÃO EMPRESAS DE TECNOLOGIA:** Roberto Dias Duarte, especialista no tema, falou sobre o futuro das empresas do setor no *We Are Omie* 2019. São Paulo: Globo, 08 ago. 2019. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/We-Are-Omie/noticia/2019/08/os-escritorios-de-contabilidade-agora-sao-empresas-de-tecnologia.html>. Acesso em: 08 jun. 2020.

FENACON. **Obrigações acessórias: o que são e qual a importância?** 2018. Disponível em: <http://fenacon.org.br/noticias/obrigacoes-acessorias-o-que-sao-e-qual-a-importancia-3184/> Acesso em: 20 jun. 2020.

FERREIRA FILHO, Fernando Guedes. **Artigo: Pandemia do Covid-19 e potenciais reflexos nas relações trabalhistas.** 2020. Disponível em: <https://cbic.org.br/artigo-pandemia-do-covid-19-e-potenciais-reflexos-nas-relacoes-trabalhistas/> Acesse em: 20 jun. 2020.

FIESP. **Sistema Público de Escrituração Digital: eSocial.** 2013. Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/arquivo-download>. Acesso em: 25 abr. 2020.

GANDRA, Alana. **Empresas adotam home-office por conta do coronavírus.** BNDES recomenda aos funcionários quarentena após viagem. Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>. Acesso em: 07 jun. 2020.

JACKSON FILHO. *Et al.* A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** vol.45, São Paulo, 2020. ISSN 0303-7657 *On-line version*. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v45/2317-6369-rbso-45-e14.pdf> Acesso em: 20 jun. 2020.

MARTINS, Gilberto Andrade; THEÓPHILO, Carlo Renato. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas.** 3ª edição, Atlas. Rio de Janeiro – RJ, 2016. Recurso online. ISBN 9788597009088.

MY WORK. Mudanças Trabalhistas: Veja o que mudou durante a Pandemia.

2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/mudancas-trabalhistas-veja-o-que-mudou/> Acesso em: 21 jun. 2020.

NETO, Douglas Costa. O desafio profissional do acadêmico de ciências contábeis: um estudo da compreensão dos acadêmicos de ciências contábeis com relação ao sistema público de escrituração digital (SPED). Florianópolis – SC, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/197669>

Acesso em: 14 out. 2019

NÓBREGA, Beatriz. Entenda o papel do profissional de Recursos Humanos durante a pandemia. 2020. Disponível em: <https://www.segs.com.br/seguos/239641-entenda-o-papel-do-profissional-de-recursos-humanos-durante-a-pandemia> Acesso em: 21 jun. 2020.

OLIVEIRA, Kelly. Brasil perde mais de 860 mil empregos formais em abril.

De janeiro a abril foram 4.999.981 admissões e 5.763.213 demissões. Agência Brasil. Brasília, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-05/brasil-perde-mais-de-860-mil-empregos-formais-em-abril> Acesso em: 07 jun. 2020

OLIVEIRA, Nielmar de. IBGE: número de trabalhadores em empresas de grande porte cai 29% em um ano. Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-10/numero-de-trabalhadores-em-empresendimentos-de-grande-porte-cai-29-em-um-ano>. Acesso em: 07 jun. 2020.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). 2020. Disponível em:

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875 Acesso em: 05 jun. 2020.

PORSSE, Alexandre A. et al. Impactos Econômicos da COVID-19 no Brasil. Nota Técnica NEDUR-UFPR Nº 01-2020. Paraná, 2020. Disponível em:

https://www.researchgate.net/profile/Terciane_Carvalho/publication/340461454_Nota_Tecnica_NEDUR-UFPR_01-2020_Impactos_Economicos_da_COVID-19_no_Brasil/links/5e8b589a4585150839c6210b/Nota-Tecnica-NEDUR-UFPR-01-2020-Impactos-Economicos-da-COVID-19-no-Brasil.pdf Acesso em: 20 jun. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ermani Cesar de. Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2ª edição. Novo Hamburgo – RS. Feevale, 2013. Recurso Eletrônico. ISBN 978-85-7717-158-3.

SANTA CATARINA. Decreto nº 515, de 17 de março de 2020. 2020a. Disponível em: http://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/arquivos/decreto_515_17_03_20.pdf Acesso em: 19 maio. 2020



SANTA CATARINA. **Decreto nº 525, de 23 de março de 2020.** 2020b. Disponível em: http://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/arquivos/DEC_525_COMPILADO.pdf Acesso em: 19 maio. 2020

SANTA CATARINA. **Decreto nº 554, de 11 de abril de 2020.** 2020c. Disponível em: <http://sed.sc.gov.br/documentos/legislacao-58/periodo-covid-19/8617-decreto-n-554-2020-doe-n-21-244-11-04-2020> Acesso em: 19 maio. 2020

SANTA CATARINA. **Decreto nº 562, de 17 de abril de 2020.** 2020d. Disponível em: http://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/arquivos/decreto_562.pdf Acesso em: 19 maio. 2020

SANTOS, Daniele do Nascimento. **Mudanças ocorridas com a implantação do e-social nas práticas trabalhistas no Brasil.** 2017. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/14501> Acesso em: 12 jun. 2020

SEBOLD, Marcia. *et al.* Evolução da contabilidade brasileira: do governo eletrônico ao sistema público de escrituração digital – SPED. **Enfoque: Reflexão Contábil**, vol 31, núm. 2, maio-agosto, 2012. Paraná – PR, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3071/307124727003.pdf> Acesso em: 12 Jun. 2020.

SEBRAE. **Crise do coronavírus resultou em mais de 530 mil demissões em SC.** 2020b. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sc/noticias/crise-do-coronavirus-resultou-em-mais-de-530-mil-demissoes-em-sc,0df1e6f178d02710VgnVCM1000004c00210aRCRD> Acesso em: 08 jun. 2020.

SEBRAE. **Sebrae aponta que pequenas empresas geram mais empregos no Brasil.** 2020a. Disponível em: <https://portaldodesenvolvimento.sebrae.com.br/sebrae-aponta-que-pequenas-empresas-geram-mais-empregos-no-brasil/> Acesso em: 08 jun. 2020.

SEBRAE. **Entenda o motivo do sucesso e do fracasso das empresas.** 2017. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/bis/entenda-o-motivo-do-sucesso-e-do-fracasso-das-empresas,b1d31ebfe6f5f510VgnVCM1000004c00210aRCRD> Acesso em: 08 jun. 2020.

APÊNDICE A – Questionário da Pesquisa

Prezado (a) Senhor (a)

Sou acadêmica da nona fase do curso de Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder às questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de “Avaliar os reflexos da COVID-19 nas Empresas do Sul de Santa Catarina”.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico, assim o nome da empresa não será divulgado.

Atenciosamente,
Alline Cechinel Dagostim

1 – Caracterização da empresa

1.1 Qual a média do faturamento anual da empresa (Ano Base 2019):

- ☐ Até 360.000,00 ☐ De 360.000,01 à 1.000.000,00
☐ De 1.000.000,01 à 3.000.000,00 ☐ De 3.000.000,01 à 4.800.000,00
☐ Acima de 4.800.000,01

1.2 Qual a quantidade de empregados contratados que a empresa possui?

- ☐ Até 20 ☐ De 21 à 50 ☐ De 51 à 100 ☐ De 101 à 150
☐ de 151 à 200 ☐ De 201 à 250 ☐ De 251 à 300 ☐ De 301 à 350
☐ De 351 à 400 ☐ Acima de 401

1.3 Qual dos setores a empresa desempenha suas atividades?

- ☐ Indústria ☐ Comércio ☐ Prestação de Serviços

1.4 Quanto tempo a empresa está presente no mercado?

- ☐ Até 1 ano ☐ De 4 a 7 anos ☐ De 10 a 19 anos
☐ De 1 a 3 anos ☐ De 8 a 10 anos ☐ Mais de 20 anos

1.5 Em qual área a empresa está localizada?

- ☐ Urbana
☐ Rural

1.6 Qual município a empresa está situada?

- ☐ Criciúma ☐ Içara ☐ Siderópolis ☐ Urussanga
☐ Araranguá ☐ Morro da Fumaça ☐ Turvo ☐ Outro

<p>1.7 Como está organizada a contabilidade da empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Possui apenas o contador interno</p> <p><input type="checkbox"/> Possui contador interno e mais serviços de terceiros (escritório de contabilidade)</p> <p><input type="checkbox"/> Possui apenas serviços de terceiros (escritório de contabilidade)</p>	
<p>1.8 Há pessoas relacionadas ao Departamento Pessoal ou Recursos Humanos (RH) na empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, Departamento Pessoal e RH e são as mesmas pessoas</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, Departamento Pessoal e RH e são pessoas diferentes</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, Somente Departamento Pessoal</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, Somente RH</p> <p><input type="checkbox"/> Não possui</p>	
<p>2 – Conhecimento sobre a legislação decorrente da COVID-19</p>	
<p>2.1 O setor pessoal da empresa possui conhecimento sobre as principais mudanças ocorridas na legislação trabalhista por conta da pandemia do coronavírus?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, todo setor pessoal (Departamento Pessoal e RH)</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, Somente Departamento Pessoal</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, Somente o RH</p> <p><input type="checkbox"/> Não possui conhecimento</p>	
<p>2.2 O setor pessoal da empresa buscou informações para melhores interpretações das Medidas Provisórias implementadas em decorrência do coronavírus?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, apoio Jurídico e contábil <input type="checkbox"/> Sim, apenas apoio contábil</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, apenas apoio jurídico <input type="checkbox"/> Não buscou informações</p>	
<p>2.3 Com base nas informações que você possui, a empresa sofreu algum impacto com a pandemia do coronavírus?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, foi muito prejudicada <input type="checkbox"/> Não foi prejudicada e ainda teve benefícios</p> <p><input type="checkbox"/> Sim, teve alguns prejuízos <input type="checkbox"/> Não foi afetada</p>	
<p>3 - Implementação das Medidas Provisórias</p>	

3.1 Durante o estado de calamidade pública, foi adotada alguma medida emergencial para o enfrentamento da pandemia? (Pode ser assinalado mais de uma opção)

- ☐ Nenhuma ☐ Antecipação de Férias ☐ Suspensão Contrato
☐ Home Office ☐ Férias Coletivas ☐ Banco de Horas
☐ Redução Jornada e Salário ☐ Antecipação de Feriados

3.2 Caso você tenha assinalado alguma questão do item anterior (3.1), houve o cumprimento dos prazos estipulados? Por exemplo: Para efetuar a redução de jornada e salário, o empregado deve ser comunicado com 2 (dois) dias de antecedência.

- ☐ Sim, os prazos foram cumpridos
☐ Não cumpriu os prazos, mas tinha conhecimento desses
☐ Não cumpriu os prazos e não tinha conhecimento desses

3.3 Houve contratações na empresa durante o estado de calamidade pública?

- ☐ Não houve ☐ Até 5 ☐ Até 15 ☐ Mais que 21
☐ Apenas 1 ☐ Até 10 ☐ Até 20

3.4 Houve demissões na empresa durante o estado de calamidade pública?

- ☐ Não houve ☐ Até 5 ☐ Até 15 ☐ Mais que 21
☐ Apenas 1 ☐ Até 10 ☐ Até 20

3.5 Durante a propagação do coronavírus o faturamento da sua empresa teve grande oscilação?

- ☐ Sim, oscilação negativa ☐ Oscilou um pouco, mas não muito
☐ Sim, oscilação positiva ☐ Não oscilou

3.6 Houve paralisação na empresa durante o período de isolamento?

- ☐ Sim, total ☐ Parcial, continuamos com 50% ☐ Não

3.7 Na sua opinião, quais as consequências econômico-financeira para o país decorrentes da pandemia do coronavírus?